

**Prima nota circolare sul nuovo CCNL del 27.10.08.
Parte prima**

Il 27.10.08 è stato firmato il CCNL per i dipendenti delle Agenzie per il Lavoro Temporaneo , associate ad ALLEANZA LAVORO (ALL) , con la CONFASL ed il S.A.L.A. FISMIC CONFASL.

Il CCNL è stato depositato, come di rito, il 30.10.08 presso il Ministero del Lavoro – Direzione Generale delle tutele delle condizioni di lavoro –Divisione IV in Roma.

Questo CCNL è applicato dalle 15 Agenzie, al momento , che non si sono riconosciute in Assolavoro e che non applicano , pertanto , il CCNL dalla stessa firmato il 24.07.08.

Entrando nel merito di questo nuovo CCNL , senza per questo voler essere esaustivi , ma solo come primo approccio ricognitivo dello stesso si evidenzia quanto di seguito .

Decorrenza e durata del CCNL .

Lo stesso entra in vigore in relazione all'art. 39 dal **1.11.08** ed ha durata quadriennale , con riconoscimento della c.d. *ultrattività* fino al successivo rinnovo .

Nell'ambito dello stesso CCNL è stato disposto dalle parti che per quanto attiene il **FONDO Lavoro** (art. 5) , che dovrà assolvere in modo semplificato e più flessibile (e *meno oneroso*)- in un futuro ormai prossimo - le funzioni degli Enti appositi (ex art. 12 Dlgs 276/03) di formazione e sostegno al reddito , oltre alla previdenza integrativa a favore dei lavoratori somministrati , lo stesso diverrà esecutivo non appena predisposte le necessarie attività di funzionamento con i necessari riconoscimenti ministeriali .

Allo stesso fondo , nonché alla Commissione Paritetica Nazionale , saranno rimesse inoltre -tra l'altro- le modalità formali relativamente alle problematiche di cui al Dl.gs 81/2008 relativamente alla sicurezza ed igiene del lavoro .

Non è da sottacere , almeno nel breve periodo, la riduzione , quando a regime , del contributo dello 0,10 % all'Ente Bilaterale .

In merito inoltre alle decorrenze è da sottolineare inoltre che per quanto concerne la retribuzione (art. 16) le parti hanno stabilito che fermo restando la disciplina innovata in merito al criterio di retribuzione oraria o mensilizzata, che rimane una facoltà delle ApL, *fermo restando il principio della parità del trattamento retributivo*, la stessa avrà decorrenza a regime dal **1.7.09** e, per i rapporti in essere a tale data, e non ancora scaduti e/o non prorogati , dal **1.1.2010**. Questo al fine di adeguare correttamente i vari gestionali ed applicativi in essere presso le ApL.

Non è ovviamente precluso per quelle Apl , che siano già in condizione , di adattare sin da subito i criteri di cui sopra e che di seguito vengono sintetizzati insieme ad altre importanti novità .

a) Retribuzione (art. 16) .

La retribuzione viene disciplinata – senza obblighi come previsto nell'altro CCNL- e nel rispetto della sola richiamata parità di trattamento retributivo – che è appena il caso di ricordare è obbligo di legge – con un duplice sistema , *orario o mensilizzazione* . Nell'ambito della retribuzione oraria viene stabilito che si possa ricorrere al divisore orario del CCNL dell'utilizzatore, *ovvero* , a quello scaturente dal rapporto **orario settimanale*52 settimane / 12 mensilità** in essere presso utilizzatore_ (nel caso in cui il divisore previsto dal CCNL faccia derivare delle differenze *sfavorevoli* per i

somministrati per effetto dell'assorbimento parziale o totale dei ROL , vedi fra tutti – a titolo esemplificativo e non esaustivo – il caso dell'Igiene Urbana privata e/o pubblica , laddove il divisore convenzionale del CCNL sconta negativamente per i somministrati una retribuzione oraria di fatti *più bassa* rispetto a quella reale , derivante per effetto delle ore lavorate su base settimanale .

E' inoltre chiarito , nella nota in appendice a verbale , che si possa ricorrere al divisore scaturente dal rapporto **orario settimanale*52 settimane / 12 mensilità** , anche nel caso in cui l'utilizzatore non ricorra all'assorbimento del ROL , in quanto lo stesso è di fatti retribuito o fruito presso l'utilizzatore di volta in volta in maniera non generalizzata. E 'il caso di quei CCNL che hanno divisore convenzionale inferiore rispetto al divisore reale effettivo o che applicano solo in alcune unità l'assorbimento . I divisori convenzionali dei CCNL si applicano in ogni caso per la determinazione dei ratei di tredicesima (e altre mensilità aggiuntive) , ferie , rol , FS .

Le festività infrasettimanali vengono retribuite moltiplicando l'orario giornaliero previsto per la giornata in parola per la retribuzione oraria.

Discorso a parte vige per il **TFR** per il quale, secondo il CCNL in parola, vige *una deroga rispetto al c.c.* ed un principio di miglior favore, migliorativo anche rispetto al CCNL dell'altra associazione firmato a luglio; infatti lo stesso **TFR matura** per le missioni in essere ex novo dall'1.11.08 per la **retribuzione effettivamente percepita** anche per missioni di durata inferiore ai 15 giorni .

b) **Proroghe (art. 34)** .

Dal 1.11.08 è stabilito che le proroghe siano **6** . Il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato, fermo rimanendo la permanenza della causali , di cui all'art. 20 del D.lgs. 276/03, per sei (6) volte nell'arco di 24 mesi , successivi alla prima missione .

La prima missione , così come le sue proroghe si intendono come unica missione.

Rispetto al CCNL siglato a Luglio u.s. dall'altra associazione non vi è il limite dei 36 mesi (comprensivi di prima missione). Infatti nella fattispecie dell'art. 34 *de quo* la prima missione può avere- in base alla normativa- una propria durata autonoma rispetto alle proroghe , fermo rimanendo che per espressa norma di legge – art. 22, 2° comma Dlgs. 276/03- alle ApL non si applicano i limiti del D.lgs. 368/01 sui rinnovi e sulle proroghe dei contratti a termine , se non quelli stabiliti dai CCNL specifici.

E' corretto- e prudente - ritenere che tali proroghe , così come novellato dal art. 34 , decorrano per i rapporti decorrenti ex novo dal 1.11.08.

c) **disponibilità (art.18)**

Detto CCNL , come quello di luglio u.s., riconosce l'aumento dell'indennità in parola ad euro 700,00 lordi mensili a favore dei somministrati assunti a tempo indeterminato in attesa di missione.

d) **prova e preavviso (artt. 15 ,19,20,21)**

Rispetto al CCNL precedente del settembre 2002 non vi sono cambiamenti *per i rapporti a tempo indeterminato* .

Per i rapporti *a tempo determinato* viene disciplinato invece quanto segue :

0 giorni di prova per missioni non superiori a 7 gg di calendario

1 giorno di prova per missioni superiori a 8 gg e fino ad un massimo di **12 gg** di prova fino a sei mesi di missione;

12 giorni + 1 giorno per ogni mese (*o sua parte*) eccedente i sei mesi.

Nel computo dei giorni di prova viene quindi determinato che il periodo della stessa è di due giorni effettivi lavorati per mese di missione, salvo incrementare la stessa di un giorno ulteriore per missioni più lunghe eccedenti un semestre: Esempio:

missione di un mese: 2 gg effettivi di prova
missione di 20 gg: 2 gg effettivi di prova
missione di 8 mesi: 12 gg effettivi di prova + 2 gg per i mesi eccedenti i primi sei mesi per un totale di 14 gg effettivi di prova.

Non può essere apposto il periodo di prova per le missioni succedutesi entro 12 mesi presso lo stesso utilizzatore per medesime mansioni.

Per la prova per i lavoratori a tempo indeterminato è così stabilito –come per già previsto nel CCNL del 2002:

gruppo A: sei mesi di calendario
gruppo B: 50 gg di effettivo servizio
gruppo C: 30 gg di effettivo servizio

I periodi di **disponibilità** non si computano nel periodo di prova.

Per il **preavviso** lo stesso viene declinato a seconda dell'anzianità di servizio per i lavoratori a tempo indeterminato:

anzianità fino a 5 anni
gruppo A: 60 gg di calendario
gruppo B: 30 gg di calendario
gruppo C: 20 gg di calendario
Il periodo aumenta per anzianità superiori (vedasi art. 19).

Per i lavoratori a termine viene stabilita una **penalità di recesso anticipato** come di seguito:

1 giorno di penalità per ogni 15 giorni di missione residua fino ad un massimo di 7 giorni per i dipendenti del gruppo C, di 10 per quelli di gruppo B e di 20 per il gruppo A.

Non si applica alcuna penalità per missioni pari o inferiori ai **7 giorni**. Non si applica alcuna penalizzazione se il lavoratore informa l'ApL preventivamente con un preavviso pari al doppio della penalità.

d) **trasformazione del contratto a tempo indeterminato (art. 35)**

Rispetto all'altro CCNL, il presente canalizza la c.d. **stabilizzazione**, nel più giusto e corretto alveo.

Infatti, come nelle premesse del CCNL, le ApL non possono che essere **facilitatori** di processi di stabilizzazione ed emersione; l'unica differenza sostanziale è data dal fatto che per le ApL, aderenti ad ALL, la stabilizzazione –per evitare luoghi comuni– è fatta solo favorendo l'inserimento degli interinali, senza porre obblighi o vincoli di sorta, presso gli utilizzatori.

Pertanto non viene prevista una precaria stabilizzazione presso le ApL, che di fatti non è altro che un semplice rapporto a termine prolungato come disciplinato nel CCNL di

luglio u.s., ma la *possibilità e/o facoltà* di assumere a tempo indeterminato l'interinale presso lo stesso utilizzatore che lo abbia utilizzato in maniera continuativa con la stessa ApL per almeno 24 mesi . All'utilizzatore che voglia aderire liberamente viene riconosciuto un **bonus di inserimento pari ad euro 4.200,00** , erogato con il contributo delle agenzie dall'Ente bilaterale , secondo modalità e regole che dallo stesso verranno adottate e pubblicizzate.

E' appena il caso di sottolineare che per molte mansioni e profili il bonus di che trattasi corrisponde all'importo complessivo degli *oneri sociali dovuti per un anno* ed è cumulabile, *ove possibile*, con altri incentivi ed agevolazioni di legge che l'utilizzatore possa o voglia avere per effetto di tale assunzione.

Il computo dell'anzianità dei 24 mesi decorre per gli effetti voluti dal CCNL dalla nuove missioni decorrenti ex novo dal 1..11.08 , non computandosi i periodi pregressi .

e) **Sicurezza ed Igiene** (art. 12)

Nel rispetto della normativa prevista dal Dlgs 81/2008 e fermo restando lo specifico normativo previsto per l'APL (art. 23. Dlgs 276/03) , l'APL si renderà ancora più parte diligente nell' informativa su tale tema , implementando- ove necessario- le informazioni già allo stato fornite , secondo vademecum e note passate al vaglio della istituenda Commissione Paritetica Nazionale .

Diritti sindacali .

E' prevista una semplificazione .

Rispetto a quanto disciplinato dal CCNL di luglio è prevista una disciplina più semplificata nel riepito delle tutele dei lavoratori in somministrazione

Segue

Michele Regina
31.10.08